

大気科学の将来展望と若手研究者問題に関する検討会

若手研究者アンケートの概要と1次集計結果, 大学教員の視点からの分析

中村 尚*・遊馬 芳雄**・寺尾 徹+・中島 映至++

* 東京大学大学院理学系研究科・日本学術会議IAMAS小委員会幹事

** 琉球大学理学部・日本学術会議IAMAS小委員会委員

+ 香川大学教育学部・日本気象学会電子情報委員会委員

++ 東京大学気候システム研究センター・日本気象学会理事・日本学術会議会員

アンケート実施の背景

1990年代に実施された2つの政策による若手有期雇用研究者の急増

- ・「大学院重点化」: 学位取得者の急増
- ・「ポスドク1万人計画」: 有期雇用研究者の急増

→ その後、「競争的資金の増加」と「国立大学法人化」により雇用形態が多様化
(以前は殆どが学振PD)

※気象学・大気科学の分野では、大型プロジェクトの推進で有期雇用研究者の急増が特に著しい。

一方で、国立大の運営交付金削減のため、教員定員の増加なし。

かつ、助教(助手)ポストの大幅削減。

→ 任期なし常勤ポストの不足 (「受け皿」の問題)

⇒ 「ポスドク問題」の深刻化！

→ 問題解決の方策を立てるにはまず実態把握が必要: 「アンケート調査」

他学会における取組み

物理学会:

- ・1998~2001: 物理学会PDフォーラム(主に素粒子理論系)
- ・2007: 物理学会PD実態調査 ⇒ 『ポストドクター問題』(世界思想社)09年6月刊行
- ・2007: 物理学会「キャリア支援センター」設立(文科省委託事業)
- ・2008: 素粒子理論系若手によるPD実態調査

地球惑星科学連合:

- ・2007: ポスドク・若手研究者対象のwebアンケート(150余名)
- ・2007: 全国地学科主任向けアンケート
- ・2009: 「ポストドク100名聞き取り調査」⇒ 末吉氏の講演
- ・2009: 連合大会における「キャリアパスセッション」の開催

気象学会:

- ・2002: 気象学研究連絡会(IAMAS小委員会の前身)によるアンケート調査
(無作為抽出された417名へ調査用紙郵送→137名から回答)
- ・2008: IAMAS小委員会との共同webアンケート
- ・2009: 春季大会における「若手研究者問題検討会」(本会)の開催

気象学会アンケートの概要

目 的：若手研究者の実態把握と意識調査

気象学会第34期第2回評議員会(2007年3月)からの提言に基づく

実施母体：日本気象学会・日本学術会議IAMAS小委員会

対 象：あらゆる身分・職種に属す全年齢層の学会会員，及び
関連分野の研究者・学生

実施時期：2008年3月中・下旬〔回答期間：3週間〕

実施方法：気象学会ホームページ上で回答(全84問)

※気象学会「電子情報委員会」の協力の下で実施

学会公式ML・ymnetで周知，

全国の大学・研究機関の各研究室，気象庁主要部局にも別途回答依頼

アンケート質問項目の概要

質問項目の立案: 日本学術会議IAMAS小委員会

(中島映至・青木周司・遊馬芳雄・河村公隆・佐藤 薫・里村雄彦・津田敏隆・
中根英昭・中村 尚・村上正隆)

質問項目の構成(全84問):

- ・全体向け(Q1~7:プロフィール; Q73~84: 現状に関する質問(Q79・80: 自由回答))
- ・身分・職種別(Q8・9:学部4年; Q10~13: 修士院生; Q14~32: 博士院生・経験者;
Q33~57:ポスドク・経験者; Q58・59: 全有職者; Q60~72: 有期雇用研究者)

回答の集計・分析:

IAMAS小委員会 + 若手研究者有志(安成哲平・市川裕樹・黒崎泰典・早崎将光)

- ・全体向け質問への回答集計と、その大学教員による分析
⇒ 本講演 + 学会web報告書 + 「天気」報告記事(7月号)
- ・全体向け質問への回答集計の若手研究者による分析
⇒ 市川氏による講演 + 学会web報告書 + 「天気」報告記事(7月号)
- ・身分・職種別質問への回答集計と、その若手研究者による分析
⇒ 早崎氏による講演

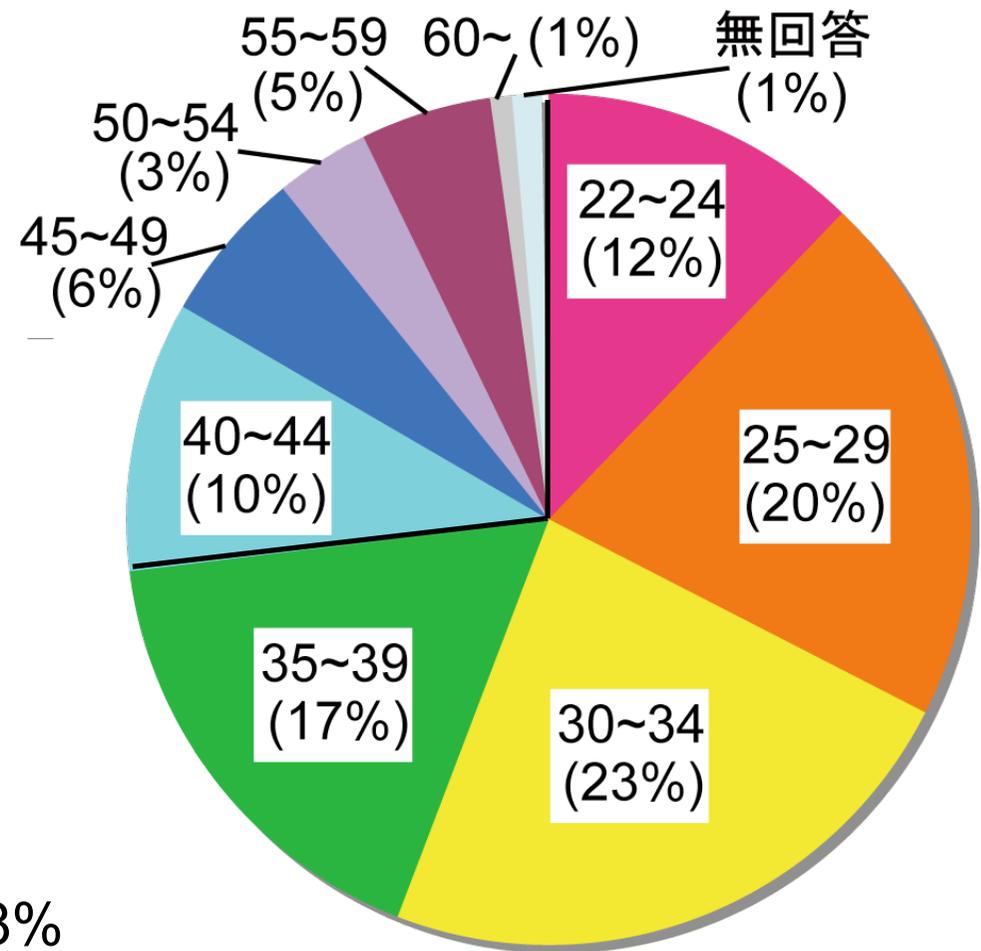
有効回答総数・男女比・回答者の年齢構成

有効回答数 : 317 (webアクセス数746の42.5%)

- ・うち気象学会会員82% (Q7)
- ・男女比 = 7:1 (Q2)
(c.f. 全会員では 9:1)

回答者年齢構成 (Q1: 右図 →)

- ・20歳代以上の全年齢層から回答
- ・72%が若手からの回答
(20代:32%; 30代:40%)
- ・学部卒業年別 (Q4)
「大学院重点化」(1995年)以降:58%



回答者の身分・職種構成

回答者身分・職種構成 (Q6)

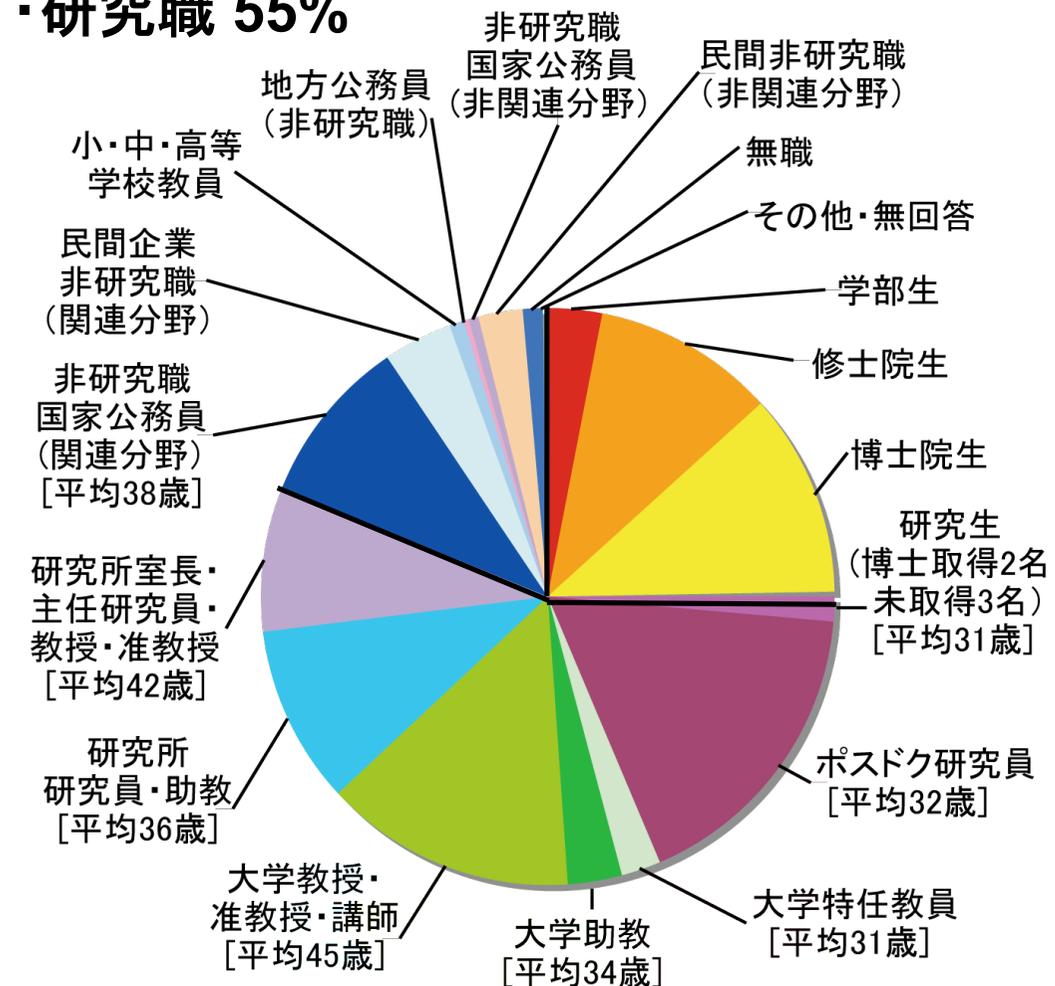
・学生 27% [うち博士12%; 修士10%]

・非研究職 18%

・研究職 55%

※博士取得研究生(2) → ポスドクに含む

博士未取得研究生(3) → 博士課程院生に含む

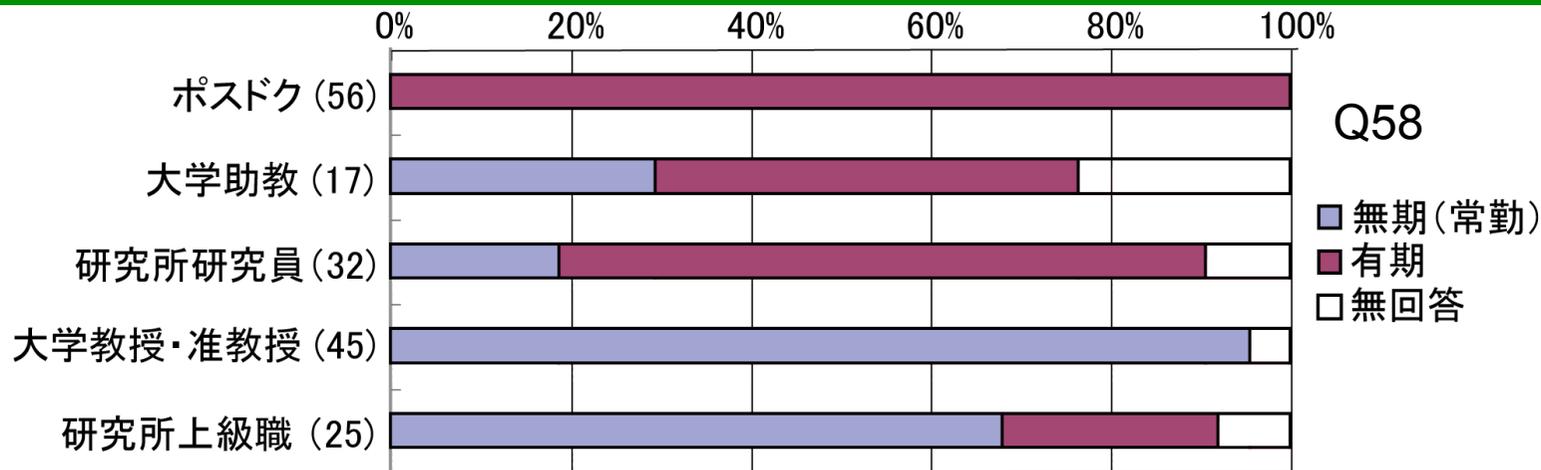


6.現在の身分・職種 (その1)

有効回答数	割合	平均年齢
有効回答数	317	100%
a. 学部生	10	3%
b. 大学院生	32	10%
c. 博士課程院生	37	12%
d-e. 研究生*	5	2% 30.8
f. ポスドク研究員	54	17% 31.9
h. 大学特任教員	7	2% 31.1
i. 大学助教・助手	10	3% 34.3
j. 大学教授・准教授・講師	45	14% 44.9
k. 研究所研究員・助教	32	10% 35.6
l. 研究所室長・主任研究員・教授	25	8% 41.5
m. 非研究職国家公務員(関連分野)	30	9% 38.0
r. 民間企業非研究職(関連分野)	12	4% 38.1
q. 小・中・高等学校教員	3	1%
p. 地方公務員(非研究職)	1	0%
n. 非研究職国家公務員(非関連分野)	2	1%
s. 民間企業非研究職(非関連分野)	8	3%
t. 無職	3	1%
その他・無回答	1	0%
g. 大学非常勤講師	0	
o. 独立行政法人非研究職	0	

*うち、博士取得者2名

研究職（173名）の雇用形態（有期・無期）



研究職は有期雇用が過半 (54%)

- ・ポスドク研究員全員
- ・研究所研究員の70%
- ・大学特任教員全員・助教の50%
- ・研究所上級職の20%

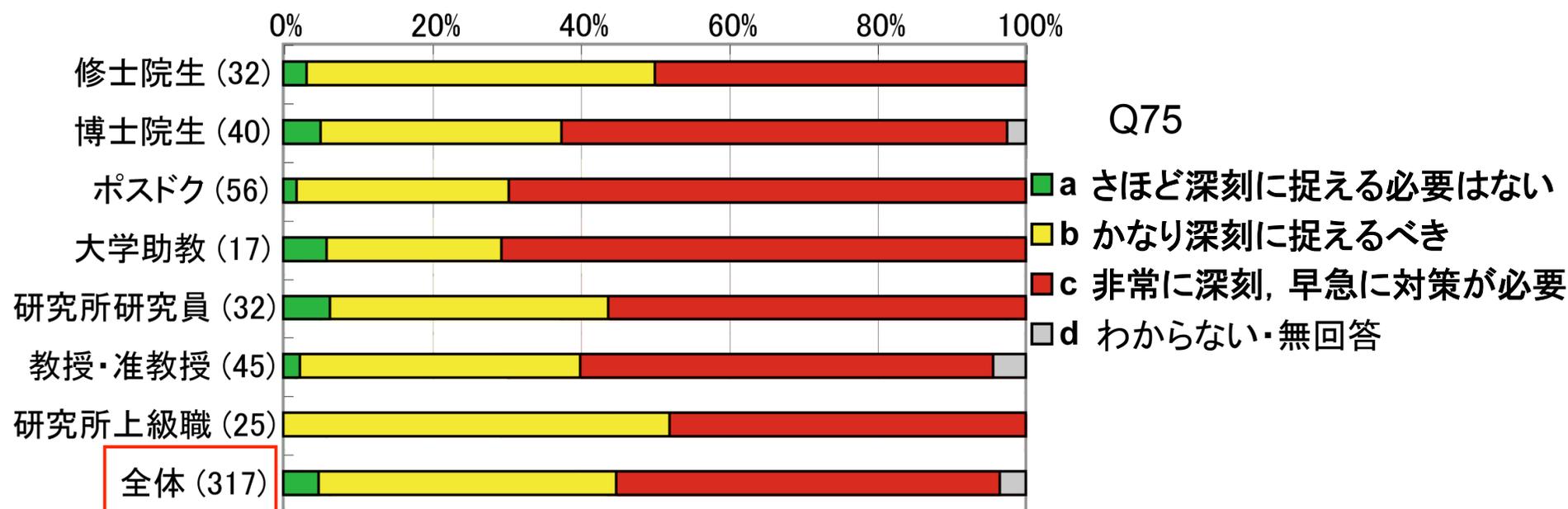
※ 77%が任期5年未満

任期なしの常勤職は 41%

- ・大学教授・准教授のほぼ全員
- ・研究所上級職の65%
- ・大学助教の50%

※ ポスドク (54名) は研究職全回答者の30% ⇒ 研究推進上重要な役割
(現役含む)ポスドク経験者は60%. うち, 5年以上の経験者は14%.

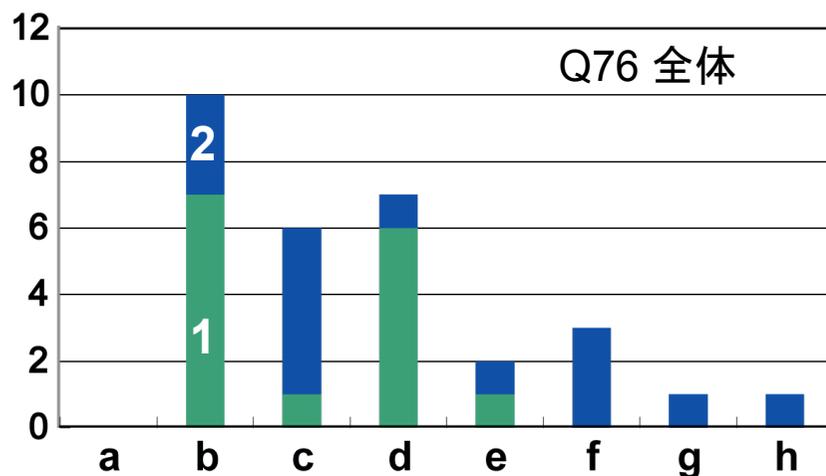
「現在のポストク研究員急増」をどう捉えるか？



「現在のポストク研究員急増を危惧する」圧倒的な声 (b, c)

- ・全体で「非常に深刻」が52%, 「かなり深刻」が40%.
- ・若手研究者層・博士課程院生で「非常に深刻」と捉える割合が60%超.
(ポストク・大学助教)

「現在のポスドク研究員急増」を深刻視しない理由 (2つまで)



回答者(15)の構成 (Q75へのaの回答者)

- ・幅広い年齢層: 20代4名; 30代5名; 40代5名
- ・様々な身分・職種:
(学生5名; 研究職5名; 非研究職5名)

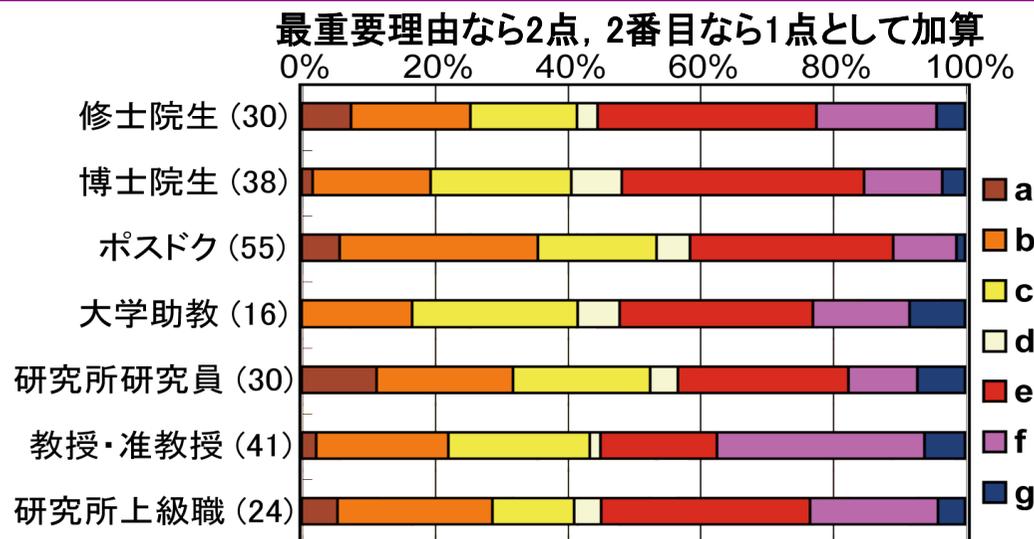
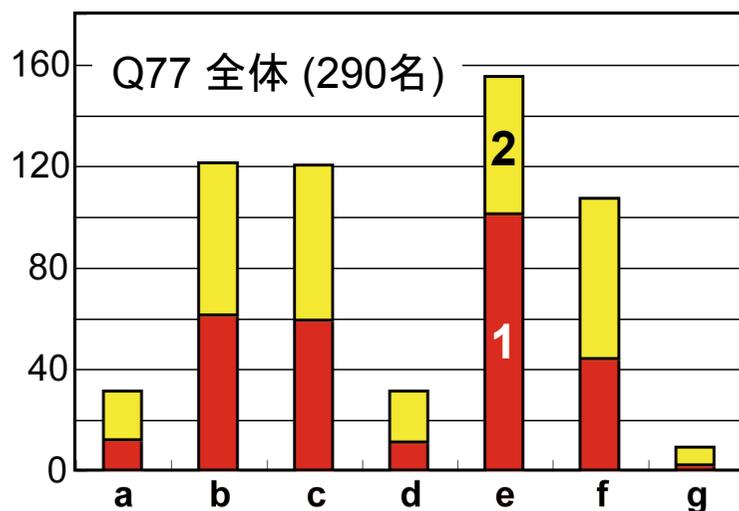
主な理由:

- b 自分で選んだ道だから、ある程度厳しいのは仕方がない.
- d 若手に博士号取得後も研究を続けられる機会を与える点は評価すべき.
- c 多少待遇が悪くても、研究に専念できる期間を経ることは決して損にならない.

少数派の理由:

- f ポスドク研究員の多さや競争の激しさは国際的な流れ.
- d 今後は博士課程への進学者数が減り、ポスドク研究員もいずれ正常な数に戻る.

「現在のポストドク研究員急増」を深刻視する理由(I) (2つまで)



有期雇用研究者の生活の不安定さ

e 生活が安定せず, 人生設計ができない ← 特に, ポストドク・博士院生

c 常勤職に就く見込みの薄いまま若手の士気が低下 ← 広く若手から

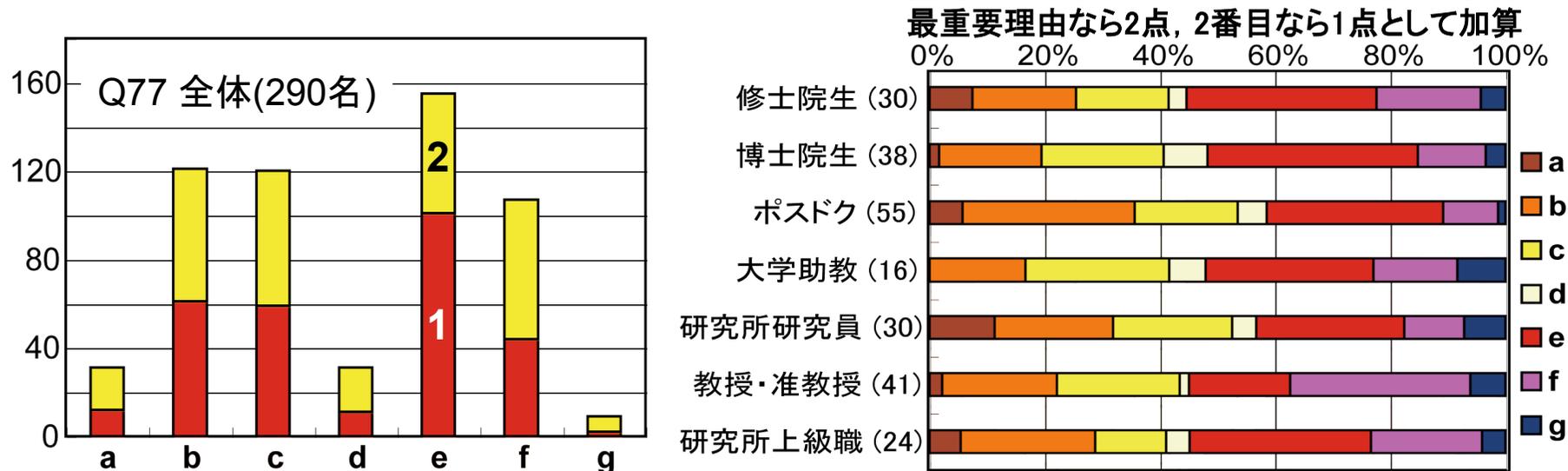
ポストドクが自身の行なう研究に意義を見出していない ※気象分野固有の問題!

b 目先の成果が求められ, 将来への実力を蓄えられない ← 特に, ポストドク

分野存続に関わる懸念

f 若い学生が気象学分野に魅力を感じなくなる ← 特に, 大学(准)教授

「現在のポストク研究員急増」を深刻視する理由 (II) (2つまで)



g 「その他」の意見 (a~fと重複しないもの)

・研究職が定職がなくても心配の少ない高所得者階級の専有物になってしまう。

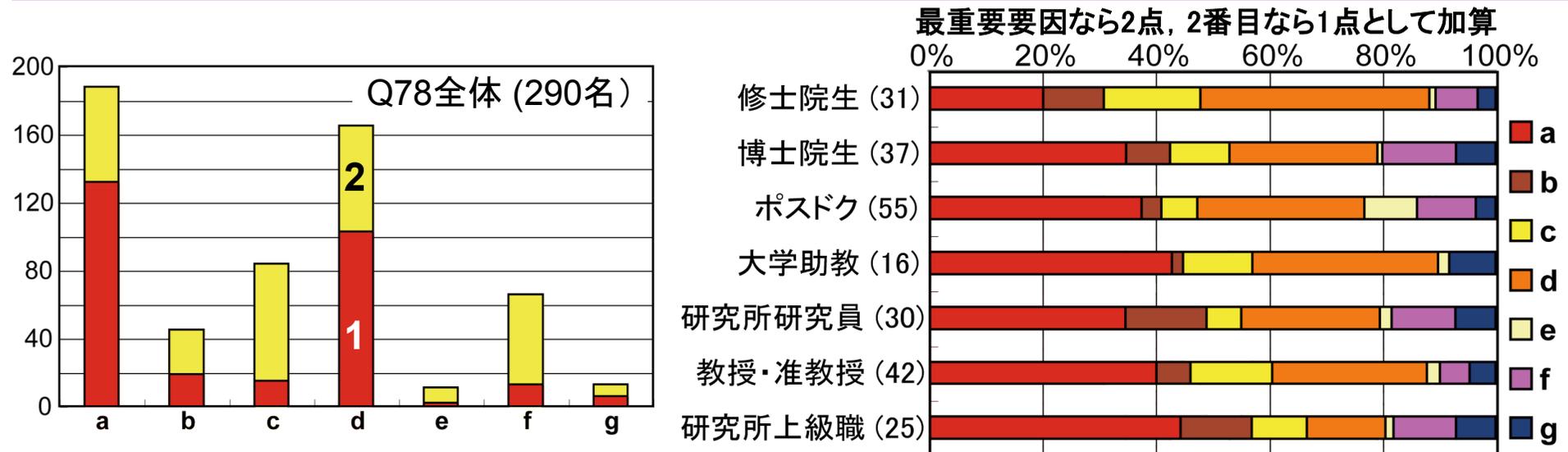
・人海戦術だけに長けた作業者が研究職で幅を利かせるようになる。

・無能な中堅研究者による若手研究者からの搾取。

・薄給ポストク研究員に雑用を課すものの、常勤職の斡旋をしない教授がいる。

⇔ 「研究職人事への意見 (Q83)」, 「世代間ギャップ(Q84)」

「ポストク問題」を深刻化させた要因 (I) (2つまで)



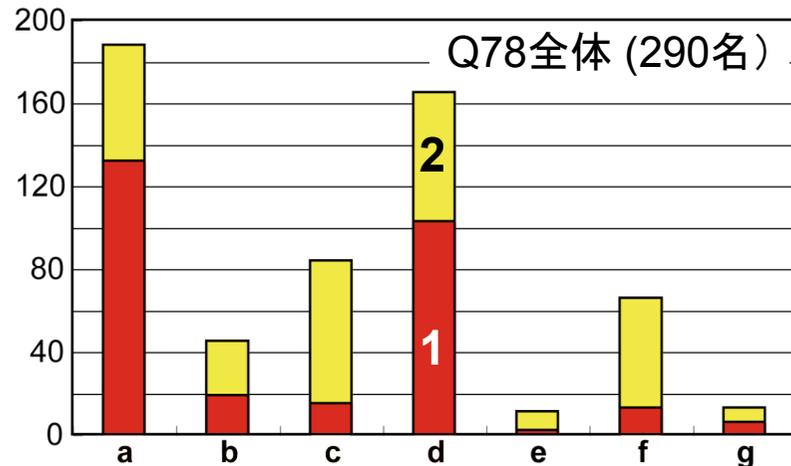
ポストク問題を深刻化させた2大要因

- a 政府の「ポストク1万人計画」の見通しの甘さ ← 特に, 上の世代から
- d 常勤研究職ポストの少なさ ← 広く若手から

その他の重要な要因

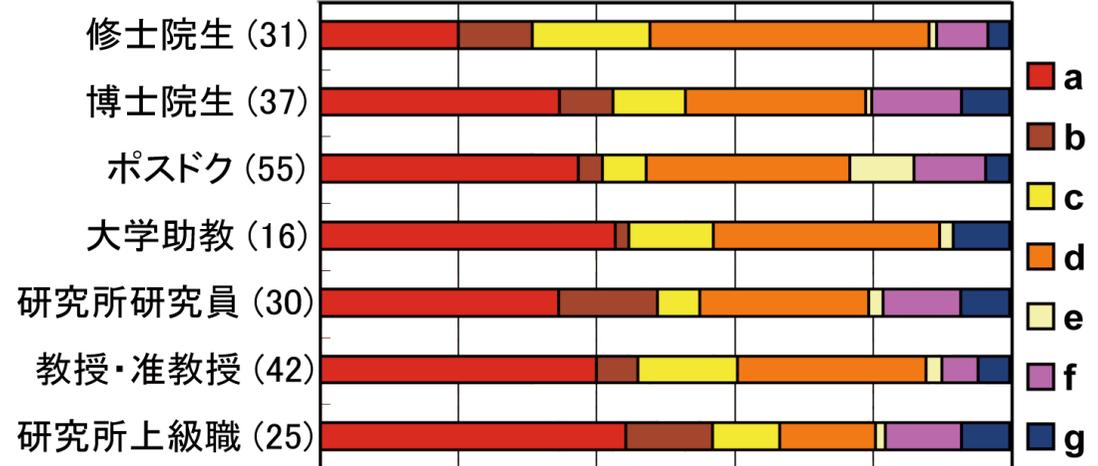
- c 民間企業が博士取得者を採用しない ← 大学教員・院生から
- f 学界指導層の状況認識の甘さや対策の遅延 ← 大学教員以外から広く
- b 競争的資金の過剰な導入や研究予算の大型化 ← 研究所研究職・院生から

「ポストク問題」を深刻化させた要因 (II) (2つまで)



最重要要因なら2点, 2番目なら1点として加算

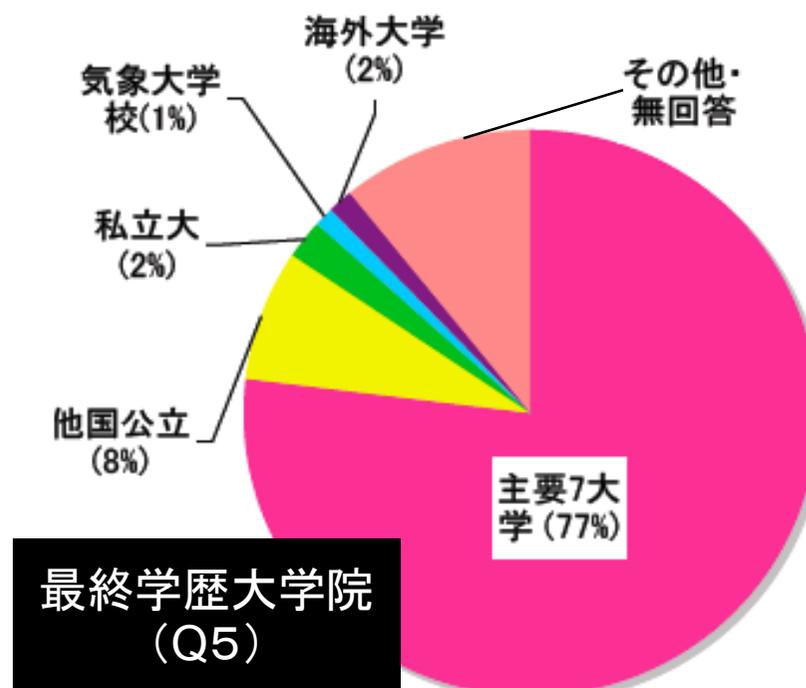
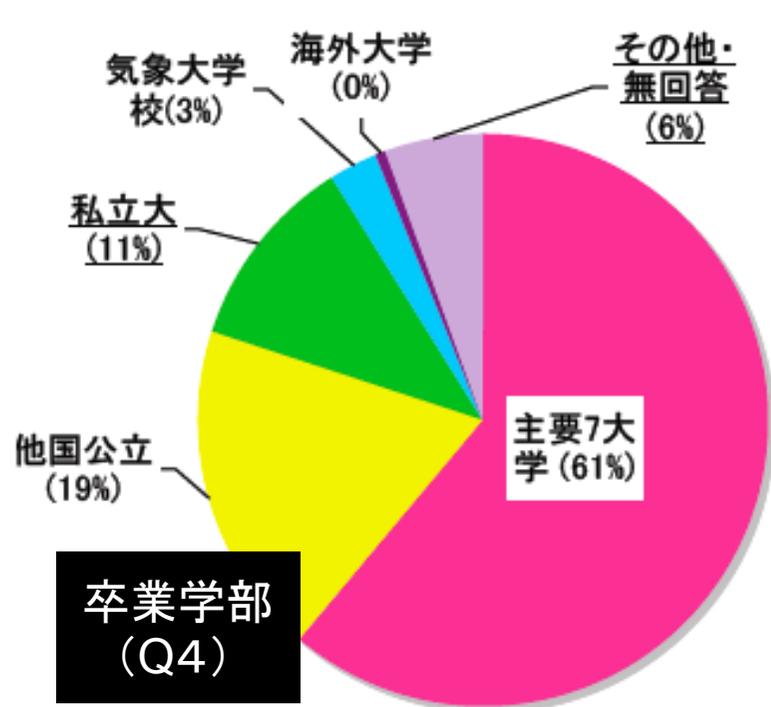
0% 20% 40% 60% 80% 100%



g「その他」の意見 (a~fと重複しないもの)

- ・研究職ポストの流動性の低さ ← 上の世代の既得権益へのしがみつき.
- ・学界の指導的立場になりえないレベルの教授・助教授・中堅研究者の大量生産.
- ・職の不安定化という個人の直接的犠牲で, 研究の活性化をもたらそうとする発想の貧困さ.
- ・大学院重点化そのもの(院生を増やしすぎ).
- ・成果主義
- ・学位取得後の多様なキャリアパスが確立されていない.
- ・現状認識不足に基づく, 院生の将来への見通しの甘さ.

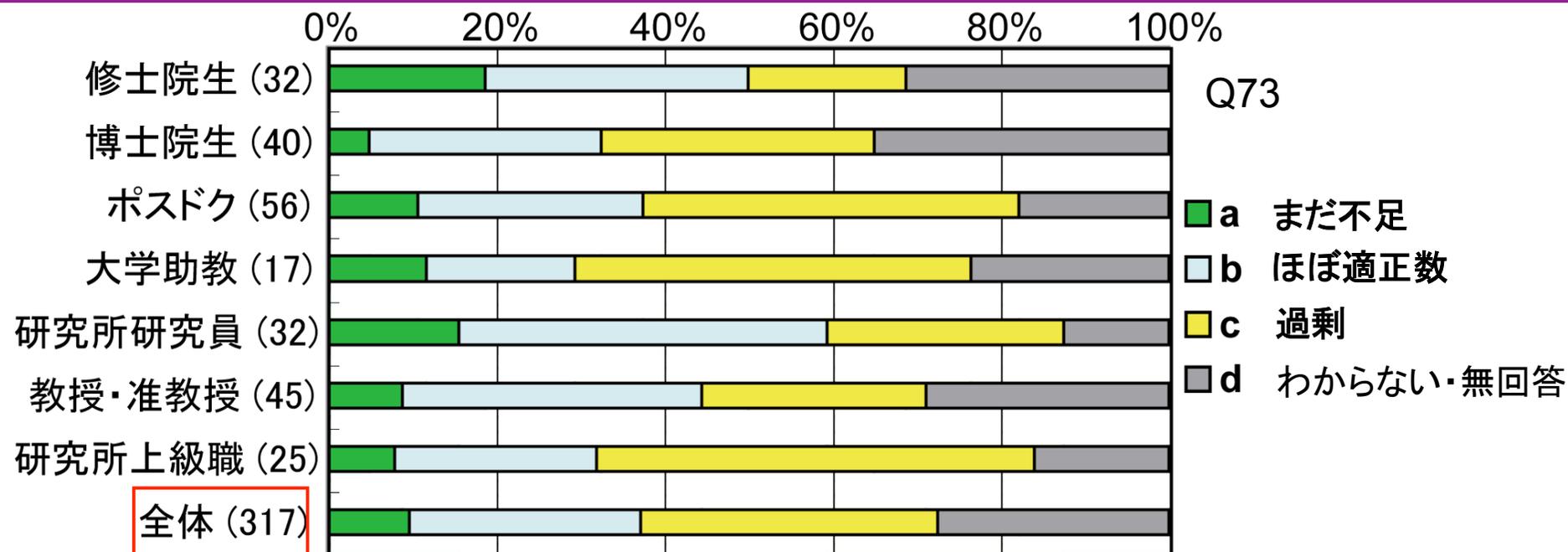
「大学院重点化」：気象学分野における拠点大学への集中化



主要7大学: 大規模な気象学教室を有する北海道・東北・筑波・東京・名古屋・京都・九州の各大学

- ・地方国立大や私立大卒業の学生の多くが、拠点大学の大学院へ進学。
- ・大学院生の拠点大学への「集中化率」は、大学院重点化前後で変化なし
 - ⇒ 気象学分野では拠点大学への集中化が以前から進んでいた
 - ⇒ 大学院重点化に伴う院生増は拠点大学に集中

「大学院重点化」：現在の博士課程院生数の過不足



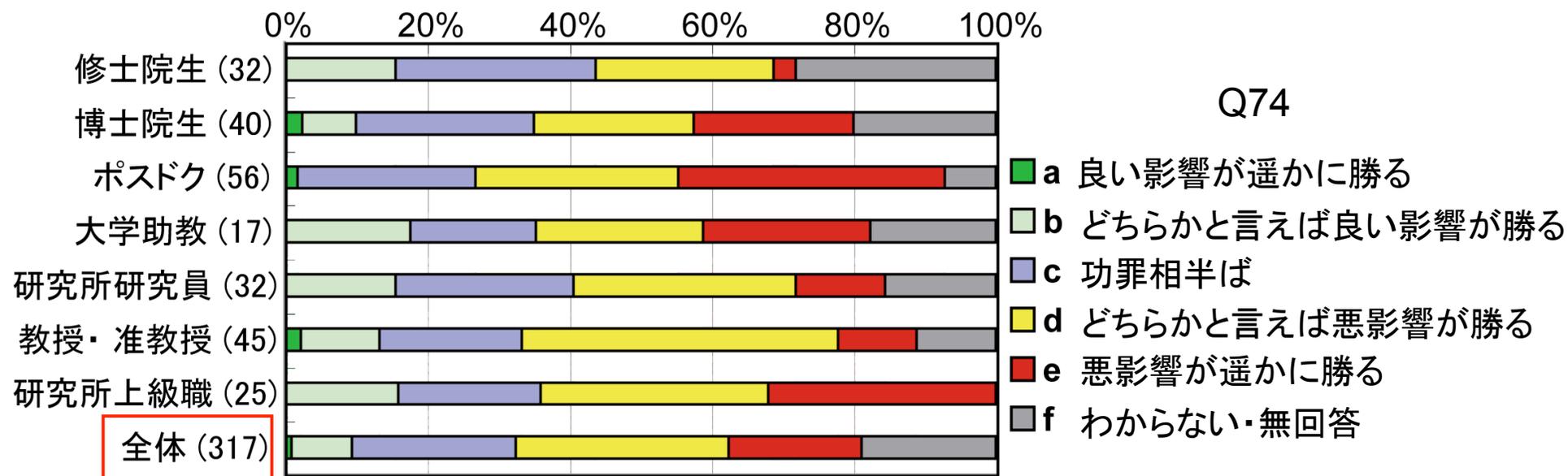
・現在の博士課程院生数が「過剰」と考える者の割合は36%.

特に、ポスドク・大学助教の若手研究者層と博士課程院生，研究所上級職

※「ほぼ適正」，「まだ不足」と肯定的に捉える者の割合(37%)に匹敵

特に，研究所研究員や大学(准)教授，修士課程院生.

「大学院重点化政策」の評価



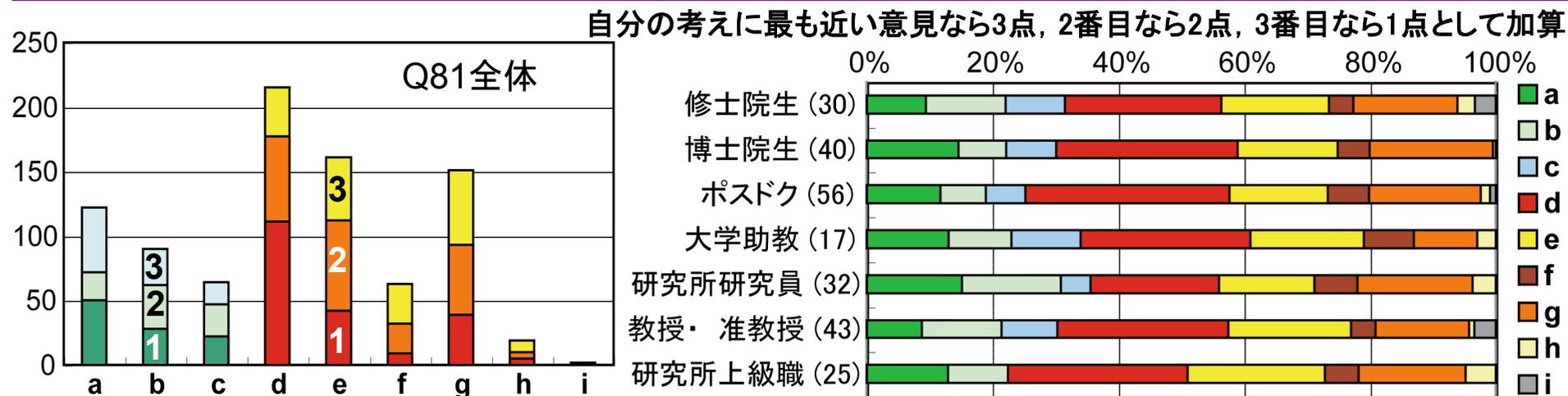
否定的評価 (d+e: 48%) が肯定的評価 (a+b: 10%) を圧倒.

- ・否定的評価の割合は2002年と同じ. 但し, 肯定的評価が減り, 中立的評価が増加.
- ・否定的評価が特に多いのは, ポスドク・研究所上級職・大学(准)教授.
- ・否定的評価が比較的少ないのは, 大学院生・大学助教・研究所研究員.

肯定的評価:

- ・主に大学教員・研究所研究職から
- ・ポスドクからは殆ど挙らず.

成果主義に基づく業績評価への意見 (I) (3つまで)



身分・職種を問わず否定的意見 (d~g) が肯定的意見 (a~c) を圧倒

主な否定的意見

d 目先の成果を求める研究が横行, 基礎研究が蔑ろに ← 身分・職種を問わず

e 計画書・評価資料の作成や成果公表に費やす時間が増え, 本来の教育・研究に費やすべき時間が犠牲に ← 身分・職種を問わず

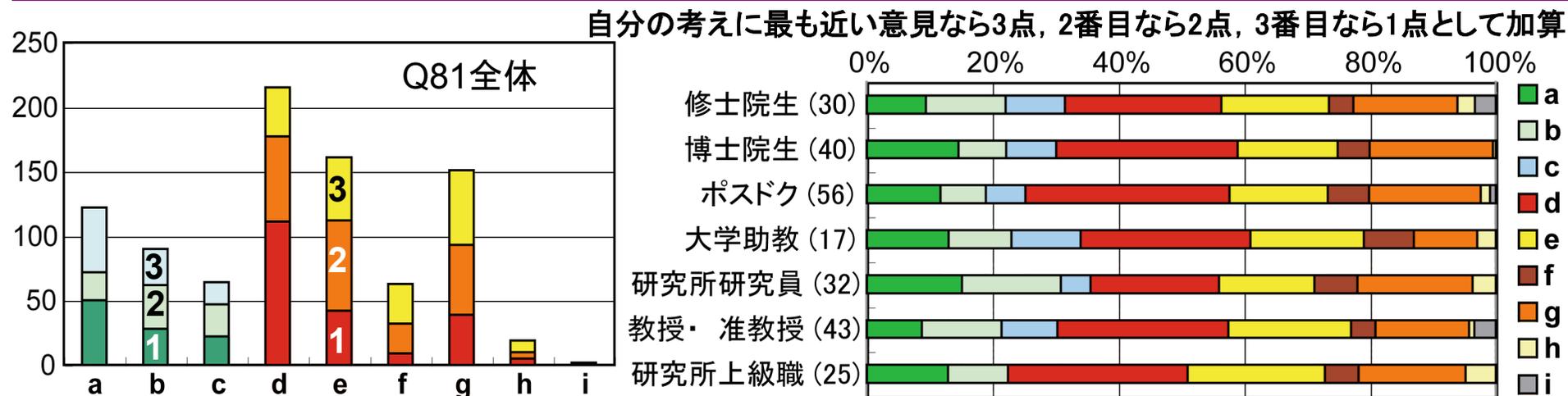
g 研究者の能力・実績を部分的しか捉えられず, 偏った評価に繋がる恐れ

← 身分・職種を問わず (大学助教・特任教員を除く)

他の否定的意見

f 若手がレター誌に投稿するばかりで, full paperを書き上げる能力を養い難い

成果主義に基づく業績評価への意見 (II) (3つまで)



身分・職種を問わず否定的意見 (d~g) が肯定的意見 (a~c) を圧倒

但し, 肯定的意見も少なくない.

a 税金を使って研究する以上, 成果を問われるのは当然 ← 身分・職種を問わず

b 適正レベルの競争原理の導入は分野全体を活性化

← 特に, 研究所研究員・大学(准)教授

c 研究者の実績を客観的に量り, 採用の際の公平性を保つためにはやむを得ない

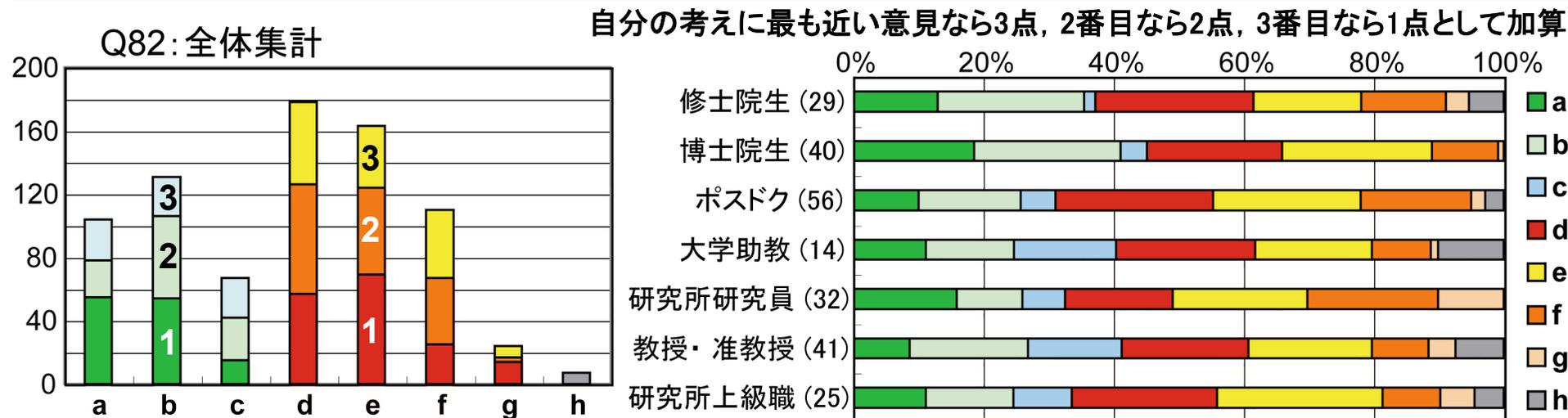
← 特に, 大学教員・院生から

成果主義に基づく業績評価への意見 (III)

h「その他」の意見 (a~gと重複しないもの)

- ・成果主義は研究者を疲労させる.
- ・成果主義は構わないが, 外れた人の行き先がない (→ セーフティーネット).
- ・単なる技術の組合せを科学と錯覚させる風習をはびこらせる.
- ・学生の成果か指導教員の成果なのか分りにくい.
- ・個人のキャリアに応じ, 多様な段階(成果評価が厳しい場や教育に重点をおく期間等)を柔軟に経験できるようにすべき.
- ・採用側にとって都合の良い「使い分け」が行われる危険性.
- ・評価する側の能力も足りない.
- ・無能な中堅研究者を守るために若手が搾取されている.
- ・雇用を成果主義から切離し, 安定雇用の上で成果を問うべき.

大型研究プロジェクト拡大傾向への意見 (I) (3つまで)



身分・職種を問わず否定的意見 (d~f) が肯定的意見 (a~c) より多い。

主な否定的意見

d 個人が腰を据えて取組むべき基礎研究に予算が回らず蔑ろにされる。

← 身分・職種を問わず

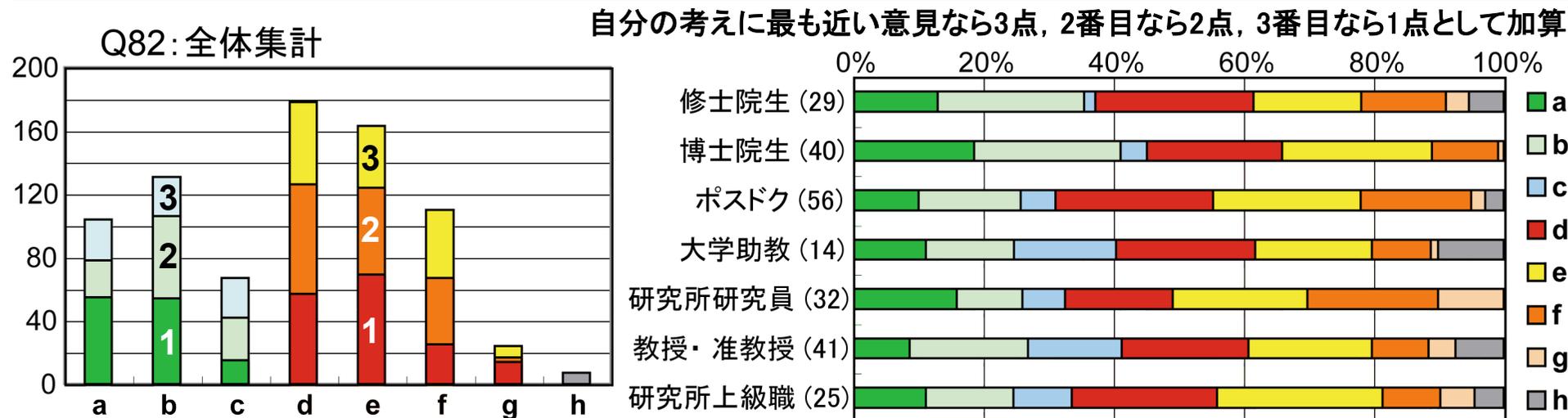
e 計画書・評価資料の作成や成果公表に費やす時間が増え, 本来の教育・研究に費やすべき時間が犠牲に

← 身分・職種を問わず

g トップダウンの研究の下, 若手が自主性を発揮する機会が奪われる。

← 特に, ポスドク・研究所研究員(有期雇用者)から

大型研究プロジェクト拡大傾向への意見 (II) (3つまで)



身分・職種を問わず否定的意見 (d~f) が肯定的意見 (a~c) より多い。

但し, 肯定的意見もかなり多い。

b 異なる専門の研究者が協力して, 学際的な研究が創出可能。

← 特に, 院生・大学(准)教授・ポスドクから

a 厳しい予算情勢の下, 社会的に重要な分野に予算を重点配分するのは当然。

← 特に, 院生・研究所研究員から

c 予算獲得における適正レベルの競争原理の導入は分野全体の活性化を促す。

← 特に, 大学教員から

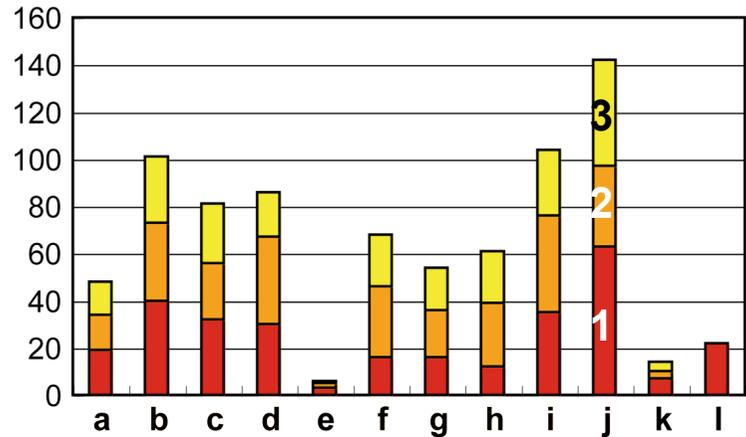
大型研究プロジェクト拡大傾向への意見 (III)

g 「その他」の意見 (a~fと重複しないもの)

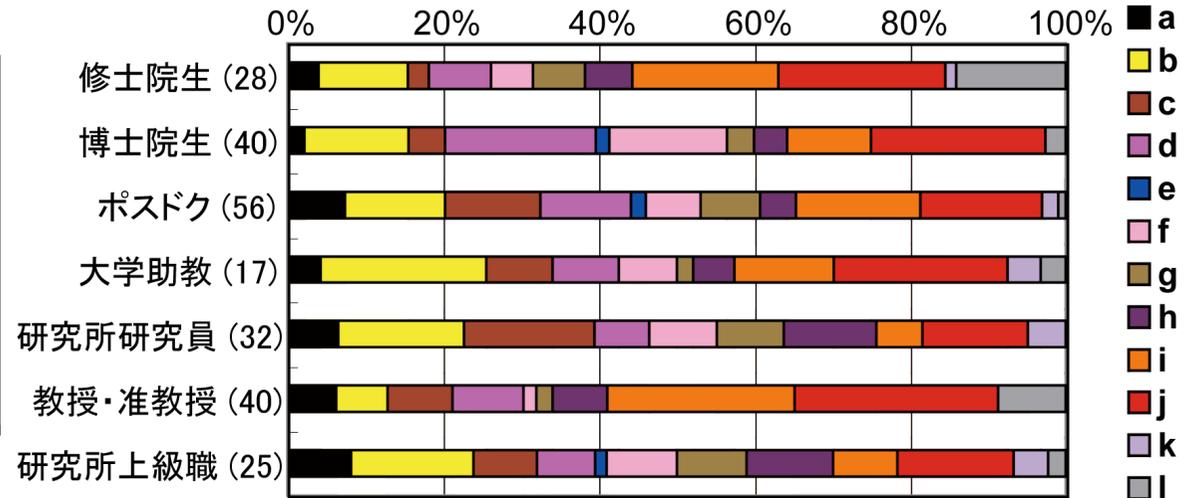
- ・成果ばかり追求して人が育たない.
- ・萌芽的な研究が発展しない.
- ・学界の大御所による主導の下, 40~50歳代が指導力を発揮できない.
- ・採用テーマが特定の環境問題に偏り過ぎている.
- ・予め予算配分先が決まっているようなプロジェクトがあり, 競争原理が働いていない.
- ・特定の人脈絡みで大型プロジェクトを占有するかのように見える.

研究職人事に関する意見 (I) (3つまで)

Q83: 全体集計



自分の考えに最も近い意見なら3点, 2番目なら2点, 3番目なら1点として加算



常勤ポストの不足

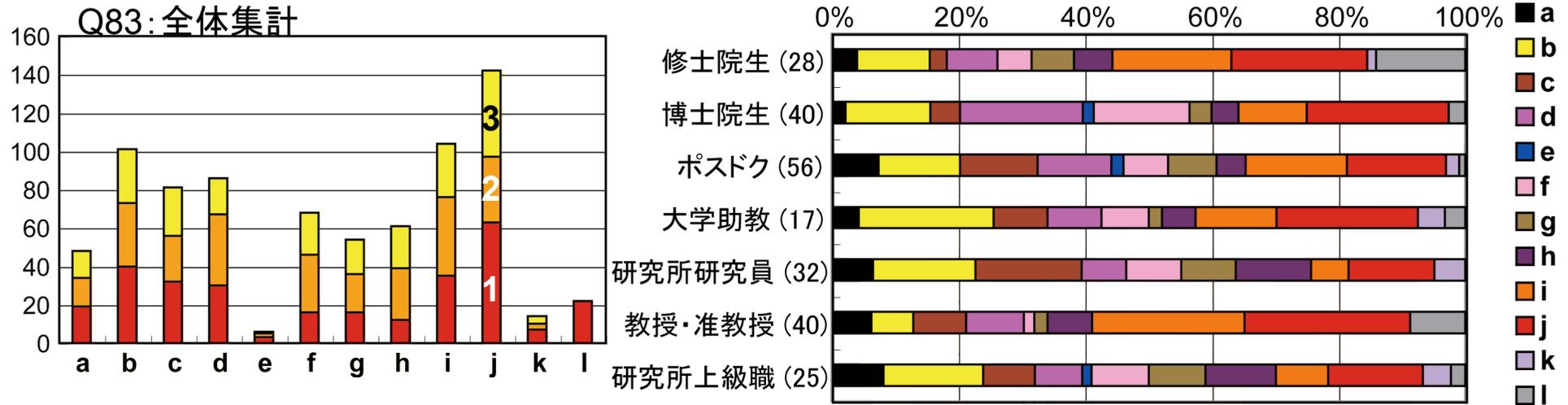
- j** 任期なしの常勤ポストが少な過ぎる ← 特に, 院生・ポスドク・大学教員から
- i** 大学の助教の削減数が余りに大きい ← 特に, 院生・ポスドク・大学教員から
- a** 研究職人事の流動性の低さ ← 特に, ポスドク・研究所研究職から

有期雇用職の継続・更新への障害

- d** 任期の短さや更新(可能)回数少な ← 特に, 博士課程院生から
- f** 採用・更新における年齢制限 ← 特に, 博士課程院生から

研究職人事に関する意見 (II) (3つまで)

自分の考えに最も近い意見なら3点, 2番目なら2点, 3番目なら1点として加算



任期の有無に依る大きな格差

b 常勤職と非常勤職との待遇格差が目に見える ← 特に, 大学助教・研究所研究職
(逆に, 大学(准)教授からは極端に少ない)

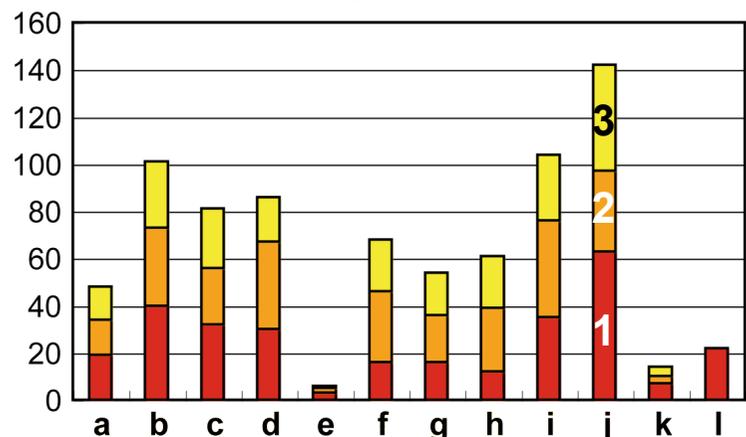
常勤職をみつめる若手の厳しい目

c 地位や待遇に相応しい実績・成果を挙げていない(任期なし)常勤職が目立つ
← 特に, 研究所(若手)研究員・ポスドクから
(逆に, 研究所上級職・大学(准)教授から少ない)

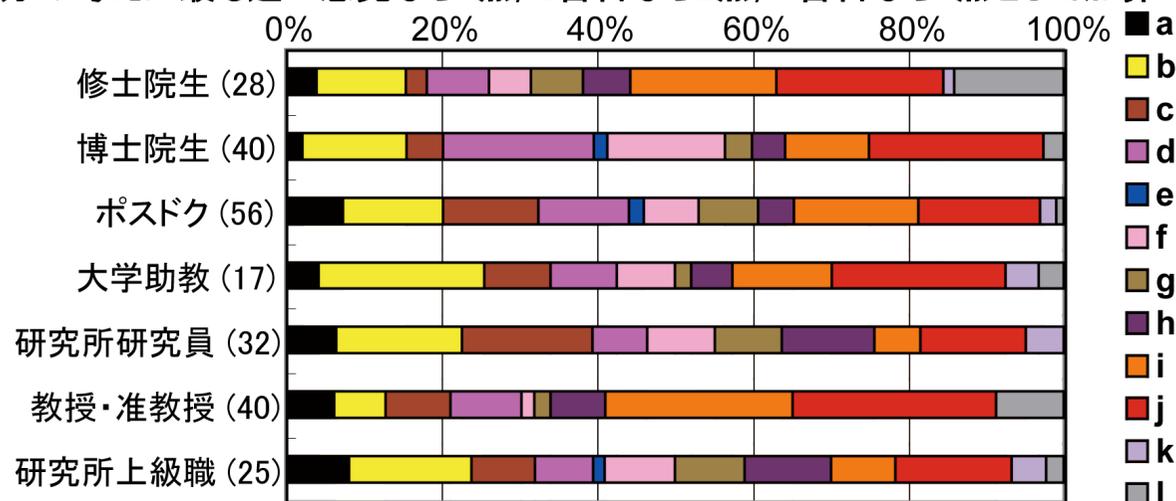
※研究所の人事は公募でない場合が少なくない ← 若手研究員からの批判的目

研究職人事に関する意見 (III) (3つまで)

Q83: 全体集計



自分の考えに最も近い意見なら3点, 2番目なら2点, 3番目なら1点として加算



有期雇用職の継続・更新への障害

d 任期の短さや更新(可能)回数の少なさ ← 特に, 博士課程院生から

f 採用・更新における年齢制限 ← 特に, 博士課程院生から

人事選考における公平性・客観性 ← 特に, 研究所研究職・ポスドクから
(逆に, 大学(准)教授から極端に少ない)

g 「公募」とは名ばかりで実質は内部採用・昇格のケースが多い

h 公平かつ客観的な人事選考か疑問に思うケースが少なくない

※大学の人事は原則公募 ← 人事選考に若手研究員からの批判的目

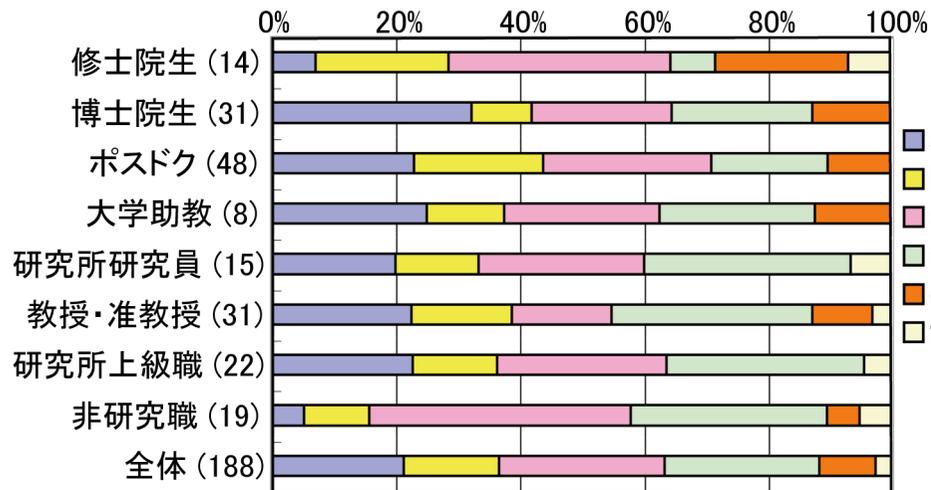
※応募書類の作成に研究時間を費やす!

研究職人事に関する意見 (IV)

k「その他」の意見 (a~jと重複しないもの)

- ・論文以外の日常業務に関する評価が低すぎる.
 - ・職の有無でなく, 地位に任期をつけるべき.
 - ・上部組織との人事交流に伴って社会常識の欠落した人々が増えている.
 - ・互いの評価がきちんとできないから, 上下関係が硬直する.
 - ・能力不足の中堅研究者は昇進させずに辞めてもらうべき.
- ・任期制では女性が出産できない.
 - ・学位を取得していない教員もいる.
- ・採用後の事後評価がなされていない.
 - ・募集する大学の出身者を採用する傾向が最近強いのではないか.
 - ・他の業種に就くかどうかを早めに決断できるよう, 有期雇用職の採用・更新の年齢制限をより厳しくすべき.

自由回答：問題解決のために必要な情報



Q79: 129名から計188の意見を内容別に大別

- a 実態・現状の公開
- b 現状の分析・批判・悲観.
- c 方針・政策
- d 進路情報・企業情報・採用情報・公募情報
- e ポスト増要求
- f その他

・就職や公募に関するより多くの多様な情報を求める声(d).

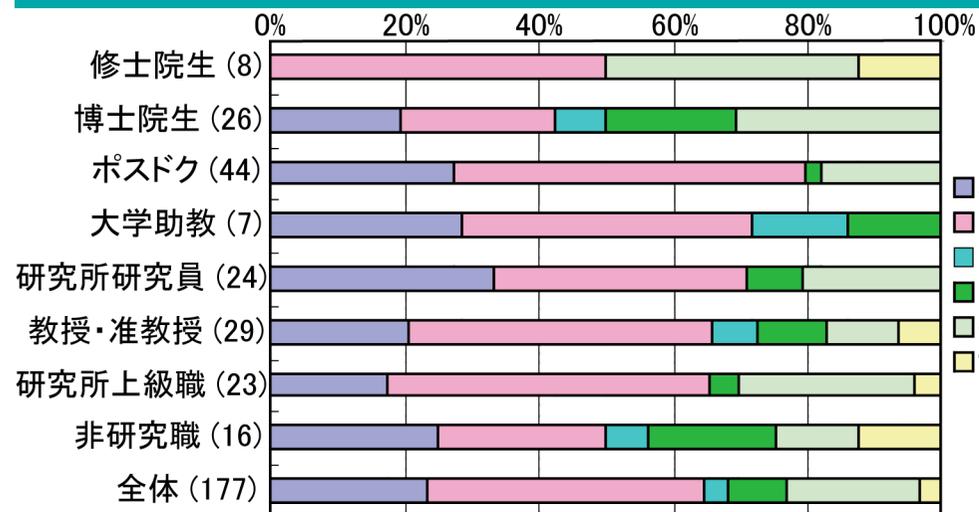
・「有期雇用研究者の実態や現状分析を社会に公開」し(a), それに基づき
「問題解決への方針や政策実現への提言」を行なって欲しい(c)という要望.

← 特に, 若手から

・「現状の分析や批判, 悲観的意見」を書き綴った回答(項目b)

・「常勤ポスト増の要求」(項目 e)

自由回答：気象学会・学術会議が果たすべき役割



Q80: 129名からの計177の意見を内容別に大別

- a 研究環境・実態の交流・発信
- b 研究方針・政策の交流・発信
- c 研究成果・学術成果の交流・発信
- d 国民や社会・他分野へ気象学の重要性の発信・啓蒙
- e 就職情報・進路情報・企業情報・海外研究情報
- f その他

・「今後の研究の指針・方策の提案や科学技術政策への提言」(b)

← 特に, 研究者・修士院生から

・「気象学の重要性を社会に訴える」役割(d) ← 特に, 非研究者・博士院生から

・「研究環境や研究者の実態に関する情報の交換・発信」についての役割(a)

← 特に, 若手研究者層から

・「就職や研究者公募情報の発信・企業への情報発信」(項目e)

← 特に, 大学院生から

自由回答の詳細内容分類 (I)

- J** 民間企業が博士を採用しない。就職についてマネージメントレベルでの努力が必要。気象学会を通じた斡旋・情報発信も必要(25%, 26%; 全年齢層, 特に院生から)
- I** 大学・気象庁・環境省・企業に対する要望・働きかけ (20%, 13%; 全年齢層, 特に院生から)
- K** 既存の概念に囚われず研究職のキャリアパスの再構築を(11%, 15%; 全年齢層から)
- C** 有期雇用者に比べた常勤ポストの少なさが問題の根源。常勤ポスト増の要求(11%, 10%; 全年齢層, 特に院生・若手研究者層から)
- D** 「有期雇用では人生設計出来ない」との若手の不安とそれに気付かぬ指導者層(8%, 6%; 全年齢層, 特に修士課程の院生や研究所上級職から)

自由回答の詳細内容分類 (II)

B 学界指導者層の状況認識の甘さへの批判(7%, 7%; 全年齢層, 特に若手研究者・院生から)

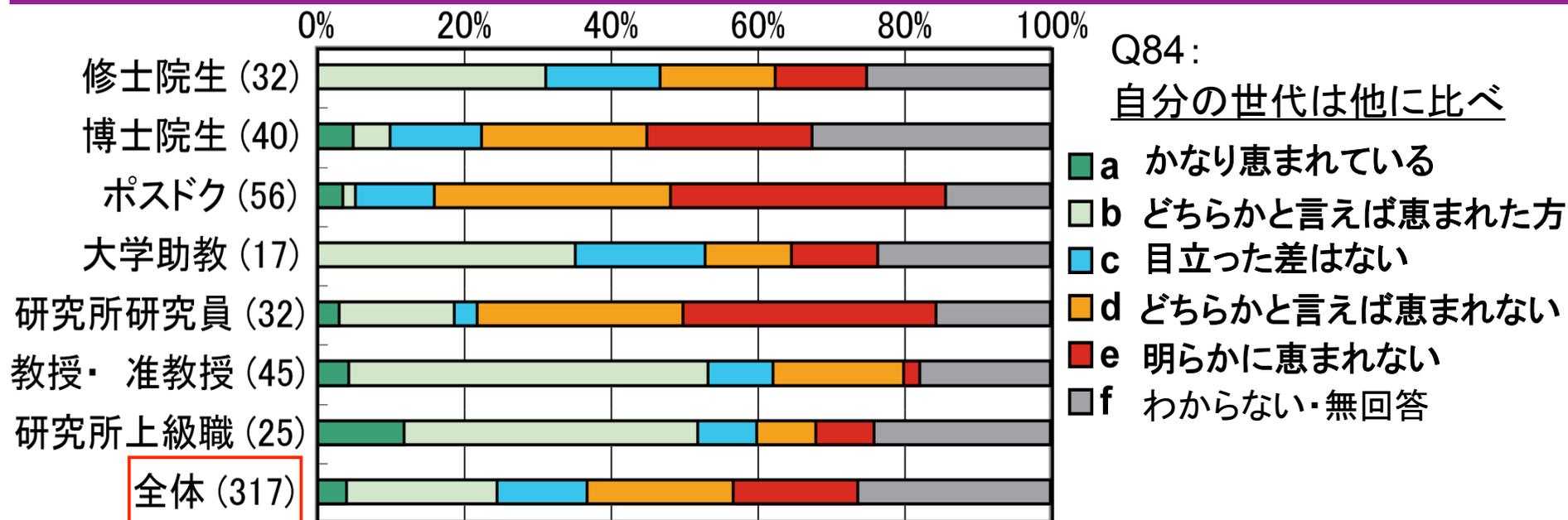
G 人事の公平性への疑義: 中堅の実力・実績を厳しく見つめる若手. 特に, 研究所における常勤職の評価や公募制導入の必要性(7%, 6%; 若手研究者層から)

F 成果主義への意見・批判: 肯定的な若手常勤研究者が比較的多いのに対し, ポスドク研究者は「目先の成果を求めるばかりで実力がつかない」と批判的(4%, 3%; 若手研究者層から)

E 任期付ポストの応募年齢制限の撤廃を願う声(4%, 3%; 若手研究者層から)

H 基礎研究と重点研究の重要性は相半ばする. 大型研究の長所と短所を弁え, 基礎研究とのバランスをとる必要(1%, 4%; 研究所研究員・大学教員から)

世代間ギャップ：他の世代との比較した自己の世代の境遇



際立つ世代間ギャップ

他の世代より「恵まれない方」と感ずるのは主に若手世代:

- ・ポスドク・研究所研究員 ← 多くが「有期雇用」
- ・博士課程院生 ← 若手研究者問題の深刻さを目の当たりにする

他の世代より「恵まれた方」と感ずるのは主に上の世代:

- ・研究所上級職・大学(准)教授・助教 ← 多くが「任期なしの常勤職」

※2008年3月の調査: 現在では修士課程院生の意識は大きく異なる可能性あり

「若手研究者問題」の解決のために (I)

— 大学教員の視点から —

1. 「ポストドク問題」の解決を

- ・ここ20年に起きた急激な政策転換に起因する構造的複合問題
⇒ 単純な即効的解決策はなし
- ・若手研究者を不幸にし、研究意欲を殺ぐ.
- ・院生・学部生の夢を打ち砕く.
- ・優秀な人材の他分野・海外流出を招く.
- ・将来的に気象学・大気科学・気候学分野の衰退を招く.

「若手研究者問題」の解決のために (II)

— 大学教員の視点から —

2. (任期なし) 常勤ポストの増加へ向けた継続的努力

- ・究極の解決策だが、税金を使う以上、国民の理解が必要。
- ・「気象学・大気科学」の成果発信 ⇒ 分野の重要性の社会へのアピール

※ しかし、国家財政が厳しい情勢で、大幅なポスト増加は難しい。

3. 常勤ポストに関する公平性の確保

→ 人事選考における公平性の確保

- ・実質的公募の実施
- ・内部昇格の際の厳正な審査

→ 常勤職の業績・貢献の恒常的評価:「常勤者は今一度自己評価せよ！」

「若手研究者問題」の解決のために (III)

— 大学教員の視点から —

4. 有期雇用研究者の待遇改善: (緊急対策)

【大前提】ポスドク・有期雇用研究者は研究遂行上欠かせない存在

→ キャリアパスとして既に確立！

- ・継続意欲のある者へに対する次のポストの確保(無期・有期)
- ・新規プロジェクトの予算執行を4月に開始できるように改善(現行は7月以降)
- ・採用に際しての年齢制限の完全撤廃
- ・任期4~5年のポストの増加
 - 指導者層に依る科学的・社会的に重要なプロジェクト獲得
- ・病気・出産・育児などの期間を任期に含めず、繰り越せる様な制度改善
- ・住宅・年金・保険などにおける、任期なし常勤職との待遇差の縮小

「若手研究者問題」の解決のために (IV)

— 大学教員の視点から —

5. 大型プロジェクトにおける研究内容の改善

【気象分野固有の問題】ポスドクが自身の行なう研究に意義を見出していない！

- ・「専念義務」規定の柔軟運用 → 関連基礎研究も並行して行なえるように
- ・若手が研究者としての実力を養えるようプロジェクト研究の中身に工夫を！
 - チームリーダーの力量・裁量
- ・プロジェクト研究の急減はポスドク研究員の失職を招く
 - プロジェクト研究の長所を活かした研究内容に
- ・一方で、基礎研究への予算配分増加の働きかけ： 学界指導者層から政府へ

「若手研究者問題」の解決のために (V)

— 大学教員の視点から —

6. 将来へ向けて少しずつ発想転換を

- ・学位取得者の多様なキャリアパスの実現
- ・初等・中等教育への人材供給と地球科学教育の充実
 - 地球惑星科学連合との連携
- ・民間企業が学位取得者に何を期待するかの把握
 - ← 学会・大学の支援・大学教員の指導方針の多様化
- ・「生涯有期雇用のプロ研究者・プロ研究支援技術者」というキャリア
 - ← 有期雇用研究者の待遇改善が大前提
- ・有期雇用研究者(支援技術者)のユニオン結成 → 自営・自衛組織